http://ejournal.stipjakarta.ac.id

|  |  |
| --- | --- |
|  | *METEOR STIP MARUNDA* |
| ISSN : 1979 – 4746EISSN : | ***JURNAL PENELITIAN ILMIAH*** ***SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN*** |

|  |
| --- |
| Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta*Girnisia Kakisina1), Dr. Agung Kwartama .MM.MH2), Bambang Kurniadi3), Riris Ariska4), Syaiful Ahmad5)**Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta* *Jl. Marunda Makmur No. 1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150* |
| *disubmit pada : direvisi pada : diterima pada :*  |

***Abstract***

*To achieve this success, companies have production factors such as human resources, capital, raw materials and machines. However, compared to other company-specific factors, it is the human resource factor that makes the biggest or main contribution to the success of a company. Analyzing the coefficient of determination (Kd) obtained a coefficient of determination of 55.2%, which means work motivation (variable) is part of the author's analysis in the research. We analyzed the correlation coefficient (r) and found that the correlation coefficient r = 0.74. These results mean that the work incentives provided by a company are closely related to employee performance. If the correlation results are positive, it means the relationship is in the same direction, and when motivation decreases, employee performance also decreases. High work motivation encourages employees to work as best as possible according to the company's plans, thus supporting the company's survival.*

|  |
| --- |
| *Key words: coefficient of determination, work motivation, correlation coefficient, employee performance* |

**Abstrak**

Untuk mencapai keberhasilan tersebut, perusahaan mempunyai faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, modal, bahan baku, dan mesin. Namun dibandingkan dengan faktor spesifik perusahaan lainnya, faktor sumber daya manusialah yang memberikan kontribusi terbesar atau utama terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Menganalisis koefisien determinasi (Kd) diperoleh koefisien determinasi sebesar 55,2% yang berarti motivasi kerja (variabel) menjadi bagian analisis penulis dalam penelitian. Kami menganalisis koefisien korelasi (r) dan menemukan bahwa koefisien korelasi r = 0,74. Hasil ini berarti bahwa insentif kerja yang diberikan suatu perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Jika hasil korelasinya positif berarti hubungannya searah, dan ketika motivasi menurun maka kinerja karyawan pun menurun. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin sesuai dengan rencana perusahaan, sehingga menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

*Copyright © 2018,* ***METEOR STIP MARUNDA***, *ISSN:1979-4746, eISSN :2685-4775*

|  |
| --- |
| Kata kunci **:** koefisien determinasi, motivasi kerja, koefisien korelasi, kinerja karyawan |

**1. PENDAHULUAN**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja dalam era modern sangat penting. Dengan kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, semakin pentingnya sumber daya manusia yang mampu berpikir, bertindak, dan menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan mereka. Dalam suatu organisasi kerja, manusia sebagai tenaga kerja adalah sumber daya yang paling penting. Semua Lembaga Perusahaan pelayaran di Indonesia selalu berusaha untuk berkembang dan mendapatkan profit yang maksimal. Untuk mencapai keberhasilan itu, dunia usaha memerlukan beberapa faktor produksi seperti sumber daya manusia, dana, bahan baku, dan alat mesin.

Namun Dibandingkan dengan faktor spesifik perusahaan lainnya, faktor sumber daya manusialah yang paling berkontribusi atau memimpin keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang mampu dan terampil serta memiliki semangat kerja yang tinggi adalah komponen penting dalam keberhasilan kinerja suatu organisasi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan.

Permasalahannya adalah kinerja yang tidak sesuai dengan harapan disebabkan karena pegawai tersebut mempunyai keterampilan atau kemampuan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, atau dalam beberapa hal tidak mempunyai etos kerja yang tinggi. PT. Pupuk Indonesia Logistik merupakan perusahaan pengelola kapal. Untuk mencapai suatu keberhasilan, Lembaga Perusahaan memiliki beberapa faktor produksi seperti sumber daya manusia, dana, bahan baku, serta alat mesin kontribusi atau penggerak paling besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dibandingkan dengan faktor khusus perusahaan lainnya. Motivasi perusahaan dapat diwujudkan dalam bentuk gaji dan upah yang adil dan wajar, jaminan tunjangan sosial, dan lingkungan kerja yang nyaman. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal sesuai dengan rencana perusahaan, sehingga menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

 **2. METODE**

 **2.1 Deskripsi Data**

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengaruh merupakan suatu kekuatan yang akan timbul dari sesuatu (seseorang, suatu benda) yang membantu membentuk watak, keyakinan, atau perilaku seseorang. Oleh karena itu, pengaruh berarti mendorong seseorang atau orang disekitarnya untuk mengembangkan atau mengubah aktivitas kehidupannya sebagai makhluk sosial, senantiasa berinteraksi dengan orang lain, dan berjuang dengan penuh semangat untuk mencapai tujuannya.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia (pegawai) untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Hal ini juga memungkinkan untuk memanfaatkan karyawan dengan cara terbaik agar bisa tercapainya suatu tujuan yang di rancang bersama perusahaan, karyawannya, atau masyarakat.

1. Motivasi

Motivasi adalah bagaimana seseorang mengarahkan kekuatan dan potensi yang dimilikinya untuk bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ada beberapa alasan mengapa setiap karyawan di perusahaan Anda harus termotivasi:

1. Mendorong supaya aktif
2. Mengatasi kekecewaaan
3. Mudah goyah
4. Terombang-ambing
5. Mengatasi perasaan putus asa
6. Meninggalkan organisasi
7. Tidak menyalahkan keadaan
8. Memberikan semangat
9. Mangatasi frustasi

Menurut para ahli, indikator motivasi kerja dalam suatu organisasi/perusahaan meliputi empat faktor:

Ketidakpuasan

Ketegangan/Kekakuan

Dorongan

Bertindak

Puas

Pengurangan Ketegangan

Gambar 1.1. Proses Motivasi

1. Kinerja

Menurut Profesor Veithzal Rivai Zainal, S.E., M.M., MBA (2014: 447), kinerja adalah hasil atau pencapaian suatu perusahaan selama periode waktu tertentu, yang dicapai oleh kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan: Sumber daya yang tersedia mungkin terpengaruh (Helfert, 1996). Menurut profesor, Payaman J.Simanjuntak (2005: 1). Kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja individu atau kelompok kerja, dikenal dengan istilah manajemen kinerja. Artinya, indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur berikut:

1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai

2) Kualitas hasil kerja yang dicapai

3) Durasi pencapaian hasil

4)Kehadiran dan aktivitas selama bekerja

5) Kemampuan bekerja sama

1. Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja adalah proses penilai -pejabat yang melakukan penilaian- (appraiser) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai –pegawai yang dinilai- (appraise) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. pegawai yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja pegawai ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan organisasi atau perusahaan, job description, dan undang-undang ketenagakerjaan.

1. Karier

Menurut Profesor Dr.Veithzal Rivai Zainal S.E., M.M., MBA (2014: 207) Karir mengacu pada semua posisi yang dipegang seseorang selama siklus kehidupan kerja. Konsep dasar perencanaan karir :

1. Karir
2. Jalur karir merupakan model serangkaian jabatan yang membentuk karir seseorang.
3. Tujuan karir adalah posisi masa depan yang ingin dicapai seseorang dalam karirnya. Tujuan-tujuan tersebut menjadi tolak ukur bagi keseluruhan karir profesional seseorang
4. Perencanaan karir adalah proses memilih tujuan karir dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut.
5. Pengembangan karir melibatkan perbaikan pribadi yang dilakukan untuk mencapai rencana karir seseorang.

**2.2. Waktu Penelitian**

 Survei ini dilakukan saat penulis melakukan pelatihan lapangan pada tanggal 28 Juli 2016 hingga 1 Mei 2017.

**2.3. Tempat Penelitian**

 Lokasi observasi yang dipakai adalah Perseroan transportasi PT. Logistik pupuk di Indonesia. PT Pupuk Indonesia Logistik didirikan pada tanggal 23 Desember 2003.

**2.4. Metode Pendekatan dan Teknik Pengumpulan Data**

 Metodologi dan Cara Pengumpulan Data Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini diuji dengan analisis korelasi dan regresi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan di PT. Pupuk Perusahaan transportasi logistik Indonesia.

Data digunakan dalam penelitian untuk memberikan gambaran tentang subjek penelitian dan memecahkan permasalahan yang dihadapi PT. Logistik Pupuk Indonesia. Hal ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data, yaitu memperoleh data dari objek yang diteliti dalam keadaan nyata atau langsung. Data terdiri atas dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang sudah dikumpulkan secara langsung. Halini diperoleh pada saat menggunakan survei.

**2.5. Teknik Analisis Data**

 Analisis data merupakan suatu proses pengolahan data yang membagi data menjadi beberapa bagian penting dan menggunakan bagian tersebut untuk menguji hipotesis. Ini menyederhanakan data dan membuatnya lebih menarik untuk dibaca dan dipahami. Cara menganalisis statistik kuantitatif dipakai pada saat menganalisis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini. Teknik ini menganalisis data dengan menentukan bagaimana dua variabel saling berhubungan. Cara ini diterapkan pada kekuatan hubungan dua variabel, yang dievaluasi untuk mengetahui derajat korelasi kedua variabel tersebut.

Menguraikan koefisien korelasi r di dasarkan pada kumpulan data yang tersedia atau (x dan y) berukuran n bisa menggunakan cara sebagai berikut :

$$r=\frac{n \left( ∑X.Y\right)-\left(∑X\right). \left(∑Y\right)}{\sqrt{n∑X^{2}-\left(∑X\right)^{2} . n∑Y^{2}-\left(∑Y\right)^{2}}}$$

r : koefisien korelasi, besarnya hubungan antar variabel x dan y

X : Variabel bebas merupakan kemauan bekerja

Y: Variabel terikat, merupakan kinerja

Korelasi adalah ketika dua peristiwa berkorelasi satu sama lain. Analisis ini mencari variabel independen atau hubungan yang erat antara variabel independen dan variabel dependen.

Dalam situasi dimana dua peristiwa berkorelasi, satu peristiwa dapat bisa langsung atau tidak dapat langsung mempengaruhi peristiwa yang lain. jika pada variabel X berhubungan pada variabel yang telah ditentukan atau variable Y, Anda dapat menerima nilai variabel yang diketahui berdasarkan data yang dikumpulkan. Daripada menguji apakah suatu hipotesis benar atau salah, pengujian ini menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini disebut taraf aktual sebesar 5% atau 0,05 dibandingkan taraf signifikansi hasil uji-t (dk = n-2).

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1. Hasil Penelitian**

 Variabel X adalah motivasi dan variabel Y adalah kinerja. Kuesioner yang disajikan merupakan hasil kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Berdasarkan hasil Q&A terlampir, Pupuk Indonesia Logistics kurang memberikan motivasi kepada karyawannya. Kinerja pemrosesan dihitung dengan menggunakan program SPSS 25.0.

Dengan demikian diperoleh nilai hubungan pada motivasi kerja dengan cara kerja karyawan di PT.logistik Pupuk Indonesia sebesar 0,74 menunjukkan tersedianya kerjasama antara motivasi kerja dengan cara kerja karyawan pada PT. Logistik Pupuk Indonesia berjalan lancar. Selanjutnya koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Logistik Pupuk Indonesia berjalan lancar. Sekarang ditandatangani. (dua sisi), atau nilai signifikan dari perhitungan di atas adalah 0,02. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan ini didasarkan pada populasi sampel (n) yang outputnya lebih besar dari nilai (n). Artinya penulis menggunakan 15 sampel dalam penelitiannya.

**3.2. Pemecahan Masalah**

 Solusi yang dapat menyelesaikan suatu permasalahan disebut alternatif pemecahan masalah.

Beberapa situasi, badan yang terlibat dalam suatu permasalahan tentu dapat menguji solusi terbaik terhadap masalah tersebut dengan mencoba opsi yang paling efektif. Hal ini meningkatkan kinerja karyawan PT. Pengambil keputusan biasanya menggunakan pengetahuan, penilaian, dan pengalaman mereka untuk menentukan pilihan terbaik untuk memecahkan suatu masalah. Untuk memastikan karyawan dan dunia usaha tidak mengalami kerugian akibat kurangnya motivasi, maka perlu diperhatikan hal-hal berikut: Anda perlu mengantisipasi keadaan yang akan terjadi untuk mengatasi dan mencegah masalah ini. Ada langkah yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kebahagiaan dan motivasi karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik yaitu:

1. Memberikan Uang/ Bonus untuk pekerja yang memiliki hasil kerja yang maksimal
2. Pemberian reward berupa kenaikan jabatan bagi karyawan berprestasi
3. Pengadaan *Family Gathering* untuk meningkatkan rasa kebersamaan diantara karyawan perusahaan.
4. Pinjaman dana bagi karyawan yang kurang mampu.

Mengatasi masalah kurangnya perhatian perusahaan dengan memberikan bonus keuntungan perusahaan apabila perusahaan memperoleh keuntungan.Selain itu, bonus karyawan adalah hal yang paling penting. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang bekerja untuk mendapatkan uang. Uang bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, tapi juga merupakan faktor yang menentukan seberapa bahagia dan puas seseorang. Karena itu, penting bagi karyawan untuk mendapatkan bonus akhir tahun untuk mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Karena fakta bahwa perusahaan selalu mendapatkan keuntungan besar setiap tahun, PT. Pupuk Indonesia Logistik tidak memperhatikan bonus keuntungan untuk kesejahteraan karyawan. Ini adalah salah satu alasan mengapa karyawan tidak lagi bersemangat untuk bekerja di perusahaan.

**3.4. Evaluasi Menyelesaikan Suatu Masalah**

 Dari beberapa pemecahan masalah yang ada, terdapat evaluasi pemecahan masalah sebagai berikut :

* + - 1. Memberikan bonus atau uang tambahan pada karyawan agar karyawan lebih giat bekerja. Pekerja mendapat kepuasan atas bonus hasil bekerja dengan baik, sedangkan perusahaan mengeluarkan biaya tambahan untuk bonus.
			2. Dengan memberikan fasilitas yang lebih lengkap bagi para karyawan. Pekerja merasa nyaman dalam bekerja, sedangkan perusahaan harus memikirkan biaya yang dikeluarkan atas fasilitas.
			3. Dengan memberikan pemberian reward berupa kenaikan jabatan. Pekerja lebih termotivasi dalam bekerja untuk kenaikan jabatan, tetapi menimbulkan konflik bila jabatan yang diinginkan hanya sedikit.
			4. Dengan memberikan bonus atau uang tambahan pada saat akhir tahun untuk pekerja. Pekerja merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, sedangkan perusahaan harus memikirkan untuk pemberian bonus setiap akhir tahun dikarenakan biaya yang tinggi.

**4. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menyatakankoefisien korelasi r = 0,74 dimana hasil ini berarti insentif kerja yang diberikan suatu perusahaan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Jika hasil korelasinya positif berarti hubungannya searah, dan ketika motivasi menurun maka kinerja karyawan pun menurun. Dengan koefisien determinasi sebesar 55,2% yang berarti motivasi kerja meningkat (analisis variabel penulis dalam penelitian).

 Hasil yang diperoleh thitung > ttabel atau (4,004) > (2,16), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Logistik Pupuku Indonesia.

 Dengan memberikan BPJS, bonus, kenaikan jabatan, gaji yang menarik dan lingkungan kerja yang nyaman akan menaikan motivasi pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Abdullah, T., dan F. Tantri. 2019. Manajemen Pemasaran. Depok: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

[2] Afdal, R,. & Madiistriyatno, H. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Kerelasian, dan Promosi terhadap Kepuasan Nasabah Prioritas Bank Mandiri KC Banjarmasin. J SHP VOL. 5, NO. 2 2021. DOI: <https://doi.org/10.32487/jshp.v5i2.98>.

[3] Aryani, D,. & Rosinta, F. (2011). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan dalam membentuk Loyalitas Palanggan. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 17(2), Pp. 1-14.

[4] Dahlia, E. (2021). Pengaruh Sense of Belonging dan Fasilitas kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar. Economic Bosowa Journal. (41 Ed). Pp. 1-13.

[5] Donni,. P. (2017). Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta.

[6] Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPFE.

[7] Hagerty, Bonnie., M. K. & Kathleen, P. (1995). Developing a Measure of Sense of Belonging. Jurnal. Vol. 44, No.1.

[8] Hawkins, Del I. (2013). Consumer Behaviour: Building Marketing Strategy. New York: Mc Graw-Hill.

[9] Hennig-Thurau, T., Gwinner, K. P., & Gremler, D. D. (2002). Understanding Relationship Marketing Outcomes : An Integration of Relational Benefits and Relationship Quality. Journal of Service Research, 4(3), 230-247.

[10] Kotler, P., Kartajaya, H., Setiawan, I. (2019). Marketing 4.0 Bergerak dari Tradisional Ke Digital.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

[11] Motamedifar , A., Nadimi, G., Mojdehi, E. M., Kandsari, A. G., & Razavipour, M. (2013). Relationship between relationship quality (RQ) and customer loyalty (Case Study: Refah stores of Rasht). International Research Journal of Applied and Basic Sciences, 4(7), 1868-1871.

[12] Nabillah, A. Z., & Syamsuar, G. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Citra Perusahaan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen. Pp. 1-18.

[13] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

[14] Tjiptono, F. (2017). Strategi Pemasaran, Edisi 4, Yogyakarta: Andi.

[15] Tjiptono, F. (2014). Pemasaran Jasa: Prinsip, Penerapan, Penelitian, Yogyakarta: Andi.